

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ЛЕСОСИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ -
филиал Сибирского федерального университета**

Кафедра базовых дисциплин
кафедра

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

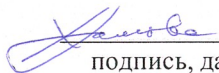
 С.В. Мамаева
подпись инициалы, фамилия
«14» 06 2025 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

49.03.01.32 Менеджмент физической культуры
код-наименование направления

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ФИЗКУЛЬТУРНО – СПОРТИВНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ФСЦ «ЕНИСЕЙ» Г.ЛЕСОСИБИРСКА)**

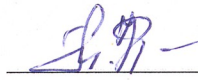
Руководитель


подпись, дата

доцент, канд. экон. наук
должность, ученая степень

Л.Н.Храмова
инициалы, фамилия

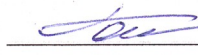
Руководитель


подпись, дата

доцент, канд. пед. наук
должность, ученая степень

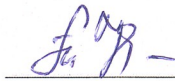
Т.Н. Кочеткова
инициалы, фамилия

Выпускник


подпись, дата

С.С.Гончаров
инициалы, фамилия

Нормоконтролер


подпись, дата

Т.Н. Кочеткова
инициалы, фамилия

Лесосибирск 2025

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. Теоретические основы формирования системы управления персоналом.....	8
1.1 Понятие и структура системы управления персоналом.....	8
1.2 Технологии формирования и оптимизации системы управления персоналом	12
2. Анализ системы управления персоналом в ФСЦ «Енисей» г. Лесосибирска.....	27
2.1 Общая характеристика ФСЦ «Енисей» г. Лесосибирска	27
2.2 Анализ особенностей управления персоналом в условиях физкультурно-спортивного центра «Енисей» г. Лесосибирска	29
3. Пути повышения эффективности системы управления в условиях физкультурно-спортивного центра «Енисей» г. Лесосибирска	33
3.1 Критерии эффективности системы управления персоналом	33
3.2 Практические рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в ФСЦ «Енисей» г. Лесосибирска	41
Заключение.....	43
Список использованных источников.....	45
Приложение А.....	47
Приложение Б.....	48

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Управление персоналом в физкультурно – спортивной организации (на примере фсц «Енисей» г.Лесосибирска)» содержит 51 страницу печатного текста, 40 использованных источников, 3 рисунков, и 2 приложения.

УПРАВЛЕНИЕ, ПЕРСОНАЛ, ФИЗКУЛЬТУРНО–СПОРТИВНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ, **АНАЛИЗ**, ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ,
ФОРМИРОВАНИЯ.

В последнее время весьма существенное внимание уделяется проблеме управления человеческим капиталом, поскольку в условиях глобальной информационной экономики именно эта часть ресурсов может стать решающим аспектом для достижения необходимых конкурентных преимуществ.

Цель исследования: разработка мероприятий эффективного управления персоналом в сфере спорта на примере «ФСЦ Енисей».

Исходя из данной цели выделены: Объект: деятельность «ФСЦ Енисей» в сфере спорта. Предмет: процесс управления персоналом «ФСЦ Енисей». Поставлены задачи: провести анализ научно-методической литературы по исследуемой проблеме в современных условиях работы; **проанализировать** влияние современных социально-экономических условий на дальнейшее развитие управления персоналом ФСЦ «Енисей» г.Лесосибирска, предложить практические рекомендации для повышения эффективности управления персоналом ФСЦ «Енисей» г.Лесосибирска.

Методы исследования: анализ научной литературы по проблеме исследования, наблюдение, сравнение, обобщение методического опыта работы.

Практическая значимость исследования: материалы выпускного исследования могут быть учтены при разработке программ развития

физической культуры и спорта ФСЦ «Енисей» г.Лесосибирска, а также при написании рефератов, курсовых и выпускных работ по схожей тематике.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. Теоретические основы формирования системы управления персоналом.....	8
1.1 Понятие и структура системы управления персоналом.....	8
1.2 Технологии формирования и оптимизации системы управления персоналом	12
2. Анализ системы управления персоналом в ФСЦ «Енисей» г. Лесосибирска.....	27
2.1 Общая характеристика ФСЦ «Енисей» г. Лесосибирска	27
2.2 Анализ особенностей управления персоналом в условиях физкультурно-спортивного центра «Енисей» г. Лесосибирска	29
3. Пути повышения эффективности системы управления в условиях физкультурно-спортивного центра «Енисей» г. Лесосибирска	33
3.1 Критерии эффективности системы управления персоналом	33
3.2 Практические рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в ФСЦ «Енисей» г. Лесосибирска	41
Заключение.....	43
Список использованных источников.....	45
Приложение А.....	47
Приложение Б.....	48

ВВЕДЕНИЕ

В последнее время весьма существенное внимание уделяется проблеме управления человеческим капиталом, поскольку в условиях глобальной информационной экономики именно эта часть ресурсов может стать решающим аспектом для достижения необходимых конкурентных преимуществ. Данная проблема заключается в том, что, пройдя некоторый путь развития после создания и начального этапа деятельности, организации начинают искать пути интенсификации своей работы на рынке, способы повышения эффективности. Одной из важнейших составляющих этого процесса является улучшение использования человеческого капитала за счет эффективного управления персоналом предприятия, обучения и других компонент развития, а также за счет реструктуризации и обновления персонала.

Однако подавляющее большинство организаций начинают в этом случае с поиска дополнительных материальных ресурсов.

Современным кадровым службам недостаточно только оформлять приказы и распоряжения, хранить кадровую информацию. Они постепенно должны превращаться в центры по разработке и реализации стратегии организации труда, цель которой повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программ развития кадров, обеспечение справедливой оплаты труда и т.д. Вершков И.А., Кетриш Е.В.[8].

На современном этапе развития науки и практики, деятельность в области управления персоналом, рассматривается как стратегическая составляющая эффективности деятельности предприятия.

Основное развитие идет по следующим направлениям:

–управление «эффективностью» (управление по целям, оценка и аттестации, управление системами вознаграждений);

–управление «талантами» (внешний/внутренний набор

персонала, управление данными кандидатов, планирование карьеры/преимущества, ведение квалификационных профилей сотрудников);

— управление «компетенциями и навыками» (электронное обучение, управление процессом обучения, управление квалификацией сотрудников).

Следовательно, формирование эффективной системы УП является одной из наиболее важных задач современного менеджмента.

Проблемой управления персоналом предприятия в разное время и в различных его аспектах занимались такие ученые как Брызгалов И.В., Буянова, и многие другие [3,5].

Рыночная экономика способствует развитию предпринимательства в сфере физической культуры и спорта, росту числа собственников физкультурных и спортивных организаций, увеличению многообразия их организационно-правовых форм, расширению спектра и улучшению качества предоставляемых населению физкультурно-спортивных услуг. Основным видами физкультурно-спортивных услуг являются:

— организованные формы занятий физическими упражнениями и спортом в виде урочных занятий, спортивных и оздоровительных секций, спортивных команд и клубов и т.п.;

— спортивные зрелища;

— разработка методик, методических комплексов физкультурно-оздоровительных занятий, программ физического воспитания и систем подготовки спортсменов.

Следует отметить особенности функционирования физической культуры и спорта в рыночных условиях. Их несколько, главными из которых являются:

преобразование физической культуры и спорта в сферу услуг как специфическую совокупность социально-педагогических форм деятельности, осуществляемой в целях физического воспитания населения;

— децентрализация управления отраслью физической культуры и спорта;

— возросшее многообразие организационно-правовых форм

физкультурных и спортивных организаций;

- правовое закрепление официального статуса профессионального спорта и его развитие в России;

- все возрастающее экономическое значение физической культуры и спорта, развивающихся, в основном, на основе коммерческого хозрасчета;

- возникновение конкуренции физкультурных и спортивных организаций и свободное ценообразование на услуги физической культуры и спорта [10,13,15,22].

В рыночных условиях существенно возрастает роль физической культуры и спорта в самоутверждении и самореализации личности как важнейшей социальной ценности, в удовлетворении потребностей людей в физическом совершенствовании, в рациональном использовании свободного времени.

Исходя, из выше изложенного мы выделили объект, предмет, цель нашей работы.

Объект: деятельность ФСЦ «Енисей» г. Лесосибирска в сфере спорта

Предмет: процесс управления персоналом ФСЦ «Енисей» г. Лесосибирска.

Цель исследования: разработка мероприятий эффективного управления персоналом в сфере спорта на примере ФСЦ «Енисей» г.Лесосибирска

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- провести анализ научно-методической литературы по исследуемой проблеме в современных условиях работы;

- выявить социально-экономические условия, влияющие на управления персоналом ФСЦ «Енисей» г.Лесосибирска.

- **проанализировать** влияние современных социально-экономических условий на дальнейшее развитие управления персоналом ФСЦ«Енисей» г.Лесосибирска.

- предложить практические рекомендации для повышения эффективности управления персоналом ФСЦ «Енисей» г. Лесосибирска.

Методы исследования: анализ научной литературы по проблеме исследования, наблюдение, сравнение, обобщение методического опыта работы.

Практическая значимость исследования: материалы выпускного исследования могут быть учтены при разработке программ развития физической культуры и спорта ФСЦ «Енисей» г.Лесосибирска, а также при написании рефератов, курсовых и выпускных работ по схожей тематике.

Работа состоит из введения, основной части (три главы), заключения, списка использованных источников и приложения.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1.1 Понятие и структура системы управления персоналом

В современной российской практике управления все чаще применяются международные подходы к работе с персоналом, которые адаптируются с учетом национальных особенностей. Этот процесс активно развивается благодаря работе российских научных центров, образовательных учреждений и компаний, которые систематизируют и совершенствуют методы управления кадрами. Особое значение в данном контексте приобретает вопрос оптимального распределения функциональных обязанностей в системе управления персоналом Маршев В.И, Папета М.С. [18].

Система управления персоналом организации - система, в которой реализуются функции управления персоналом Тесленко И.Б., Кибанов А.Я. [31,16,37]. Она включает подсистему линейного руководства, а также ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций, как показано на рис.1.

Линейная система управления обеспечивает координацию деятельности всей организации и её структурных подразделений. Данную управленческую функцию реализуют:

- высшее руководство (генеральный директор и его заместители)
- руководители функциональных служб и производственных единиц
- их заместители
- руководители низшего звена

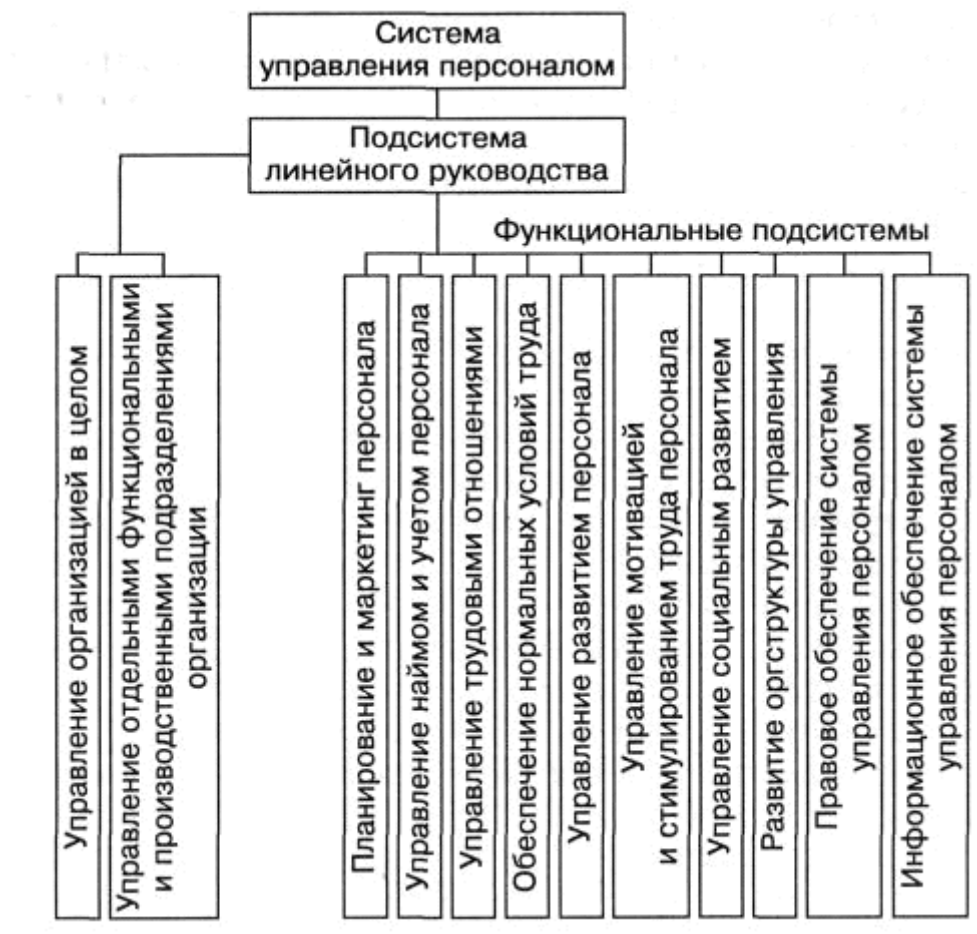


Рисунок 1 - Состав подсистем системы управления персоналом организации.

Подсистема планирования и маркетинга персонала выполняет следующие функции: разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализ кадрового потенциала, анализ рынка труда, организация кадрового планирования, планирование и прогнозирование потребности в персонале, организация рекламы, поддержание взаимосвязи с внешними источниками, обеспечивающими организацию кадрами Диулина И.Е., Оганян К.М. [11,33].

Подсистема управления наймом и учетом персонала осуществляет: организацию найма персонала, организацию собеседования, оценки, отбора и приема персонала, учет приема, перемещений, поощрений и увольнения персонала, профессиональную ориентацию и организацию рационального использования персонала, управление занятостью, документационное обеспечение системы управления персоналом.

Подсистема управления трудовыми отношениями занимается комплексным анализом и регулированием социально-трудовых взаимодействий в организации. Она охватывает диагностику межличностных и групповых отношений, включая вертикальные связи между руководством и подчиненными. Важной составляющей является управление производственными конфликтами и профилактика стрессовых ситуаций среди персонала [28].

Система осуществляет постоянный мониторинг социально-психологического климата в коллективе, обеспечивая соблюдение корпоративных этических норм и делового кодекса поведения. Особое внимание уделяется взаимодействию с представительными органами работников, в частности с профсоюзными организациями, для поддержания конструктивного диалога между администрацией и трудовым коллективом [20].

Функционирование данной подсистемы направлено на создание благоприятной рабочей атмосферы, способствующей эффективной производственной деятельности и гармонизации трудовых отношений на всех уровнях организационной структуры.

Подсистема обеспечения нормальных условий труда отвечает за создание и поддержание безопасной и комфортной рабочей среды. Она включает контроль за соответствием рабочих мест требованиям эргономики и психофизиологии, соблюдение норм производственной эстетики, обеспечение охраны труда и экологической безопасности. В ее функции также входит организация физической защиты предприятия и его сотрудников, включая службу безопасности для ключевых должностных лиц [35].

Подсистема управления развитием персонала занимается комплексным профессиональным ростом сотрудников организации. Ее деятельность охватывает все этапы работы с кадрами: от обучения и адаптации новых работников до постоянного повышения их квалификации. Система включает оценку кандидатов при приеме на работу и регулярный мониторинг профессиональных качеств действующих сотрудников. Особое внимание

уделяется стимулированию инновационной активности персонала, планированию карьерного роста и формированию кадрового резерва для руководящих позиций [12].

Подсистема мотивации и стимулирования персонала отвечает за разработку и внедрение комплексной системы поощрения трудовой деятельности. Она занимается формированием эффективных механизмов материального вознаграждения, включая разработку тарифных сеток, систем оплаты труда и программ участия сотрудников в прибыли компании. Параллельно система реализует программы нематериальной мотивации, создавая методическую базу для управления персоналом через различные формы морального поощрения и стимулирования продуктивного трудового поведения [16].

Подсистема социального развития обеспечивает комплексную поддержку жизнедеятельности сотрудников за пределами их профессиональной деятельности. В ее функции входит организация питания, жилищно-коммунального обслуживания и медицинского обеспечения персонала. Система курирует программы физического и культурного развития, создание условий для семей с детьми, включая обеспечение детскими учреждениями. Особое внимание уделяется профилактике и разрешению социальных конфликтов, а также организации системы социальной защиты и страхования сотрудников. Дополнительно подсистема может заниматься вопросами обеспечения работников товарами первой необходимости через специальные каналы распределения [26].

Подсистема организационного развития занимается совершенствованием управленческой архитектуры предприятия. Она проводит комплексный анализ существующей организационной структуры, разрабатывает проекты ее оптимизации и новые модели управления. В рамках своих функций подсистема формирует и корректирует штатное расписание, внедряет обновленные организационные схемы, а также разрабатывает методические рекомендации по совершенствованию управленческих подходов и стилей руководства для

повышения эффективности работы предприятия.

Подсистема правового обеспечения обеспечивает юридическое сопровождение кадровой работы организации. Ее деятельность включает регулирование трудовых правоотношений, юридическую экспертизу внутренних документов по персоналу и правовую поддержку хозяйственной деятельности. Подсистема предоставляет консультационные услуги по различным аспектам трудового и корпоративного права, способствуя правомерности всех управленческих решений в сфере человеческих ресурсов [16].

Подсистема информационного обеспечения управления персоналом отвечает за комплексное информационно-аналитическое сопровождение кадровой работы. Она осуществляет систематический учет и статистический анализ персонала, обеспечивая руководство достоверными данными для принятия управленческих решений.

В функционал подсистемы входит техническое и программное обеспечение процессов управления персоналом, включая автоматизацию HR-процедур и внедрение современных информационных систем. Она также занимается распространением актуальной научно-технической информации среди сотрудников, способствуя их профессиональному развитию.

Важным направлением деятельности является организация корпоративных СМИ и внутренних коммуникационных каналов, которые поддерживают информационную прозрачность и корпоративную культуру. Дополнительно подсистема курирует вопросы интеллектуальной собственности, включая патентно-лицензионную работу и защиту авторских прав организации [20].

Всю совокупность целей организации можно разделить на четыре вида, или блока: экономические, научно-технические, производственно-коммерческие и социальные. Каждый из названных блоков имеет свою цель первого уровня, основное содержание которой можно кратко выразить следующим образом:

Экономическая цель – получение расчетной величины прибыли от реализации продукции или услуг;

Научно-техническая цель - обеспечение заданного научно-технического уровня продукции и разработок, а также повышение производительности труда за счет совершенствования технологии;

Производственно-коммерческая цель - производство и реализация продукции или услуг в заданном объеме и с заданной ритмичностью (обеспечивающие экономическую цель договорные обязательства, госзаказы и т.п.);

Социальная цель - достижение заданной степени удовлетворения социальных потребностей работников.

На рисунке 2 приведен упрощенный вариант базового дерева целей системы управления организацией в сфере физической культуры и спорта. Он ограничен целями, выделенными по понятийному (аспектному) признаку декомпозиции (1-й и 2-й уровни), и одним уровнем целей, выделенным по факторному признаку (3-й уровень).

На рисунке 2 под соответствующими цифрами обозначены следующие цели:

1. Обеспечение высокого качества труда.
2. Обеспечение эффективного технического состояния оборудования и ритмичности производственного процесса.
3. Ритмичность и своевременность оказания услуг.



Рисунок 2 - Базовое дерево целей системы управления организацией в сфере физической культуры и спорта.

На следующем уровне целей следует выделить целевое обеспечение общих функций управления:

планирования (т.е. координации ожидаемых результатов и способов их получения);

организации и регулирования (т.е. координации фактических действий по достижению результатов);

учета и контроля (т.е. обратной связи от объекта к субъекту для получения информации о достижении результатов);

стимулирования (т.е. распределения финансовых ресурсов между звеньями).

Все перечисленные общие функции управления в неразрывном единстве присутствуют в деятельности руководителей подразделений всех уровней. Необходимо отметить, что в данном случае при построении типового дерева целей не использовался пространственный признак их декомпозиции [1,7].

Структуризация социальной цели может рассматриваться двояко. С точки зрения работника, его потребности могут быть выражены через функции труда, которые он, т.е. труд, выполняет по отношению к человеку как участнику конкретного трудового процесса.

Современные тенденции развития бизнеса демонстрируют принципиальное изменение подходов к управлению - от традиционного управления ресурсами к комплексному управлению организацией как целостной системой. В этом контексте управление персоналом, являясь ключевым элементом управленческой деятельности, базируется на глубоком понимании роли человеческого фактора в достижении организационных результатов.

Эволюция подходов к управлению персоналом прошла путь от восприятия сотрудников исключительно как одного из ресурсов компании до признания их активными субъектами управления. Современная парадигма требует гармоничного сочетания двух аспектов: с одной стороны, формирования кадрового потенциала в рамках "менеджмента ресурсов", с другой - создания эффективных систем регламентации и мотивации, направленных на согласование индивидуального поведения сотрудников со стратегическими целями организации. Такой системный подход позволяет максимально реализовать человеческий потенциал в интересах компании Никифорова Л.Х. [20, 38].

Современная российская практика управления персоналом характеризуется активной интеграцией международного опыта с учетом национальных особенностей ведения бизнеса. Этот процесс развивается благодаря систематической работе научных центров, образовательных учреждений и бизнес-структур, занимающихся адаптацией и совершенствованием кадровых технологий. Особую актуальность приобретает вопрос оптимизации функционального распределения трудовых обязанностей в системе управления персоналом [39].

Анализ научных источников позволяет выделить ключевые этапы

кадрового менеджмента, получившие распространение в мировой и российской практике [16,18,34,39]:

1. анализ кадровой потребности организации.
2. стратегическое планирование качественного состава персонала.
3. подбор методик расчета необходимой численности сотрудников.
4. оперативное планирование количественных параметров штатного состава.

Данная процессная модель отражает системный подход к формированию человеческих ресурсов предприятия, сочетающий стратегические и оперативные аспекты кадрового планирования.

Формирование кадрового потенциала организации включает комплексный процесс удовлетворения потребностей в персонале. Этот процесс начинается со сбора и аналитической обработки HR-маркетинговых данных, на основе которых разрабатываются и внедряются специализированные инструменты подбора кадров. Важнейшими элементами являются профессиональный отбор кандидатов и их всесторонняя оценка с использованием современных методик.

Система мотивации персонала представляет собой многоуровневый механизм, включающий:

1. Управление мотивационными процессами и трудовым поведением сотрудников.
2. Конфликт-менеджмент и профилактику трудовых споров.
3. Финансовые стимулы:
 - Оптимизированные системы оплаты труда.
 - Программы участия в прибыли и акционерном капитале.
4. Нематериальные стимулирующие факторы:
 - Развитие корпоративной культуры и командной работы.
 - Совершенствование управленческих подходов.
 - Гибкие формы организации рабочего времени.

Данная система направлена на создание сбалансированного механизма

стимулирования производительности труда и лояльности персонала.

Современная система управления персоналом представляет собой комплекс взаимосвязанных процессов, направленных на эффективное использование человеческих ресурсов организации [3,8,16,32]. В ее основе лежит административно-правовое регулирование трудовых отношений, которое включает не только соблюдение норм трудового законодательства, но и ведение кадрового учета, подготовку аналитической отчетности, а также формирование прозрачной коммуникационной политики как внутри компании, так и с внешними заинтересованными сторонами. Особое значение имеет разработка стратегической кадровой политики, определяющей долгосрочные ориентиры развития человеческого капитала организации [39].

Важнейшим направлением является оптимизация использования персонала, которая начинается с четкого определения трудовых функций и зон ответственности для каждой позиции. Процесс производственной социализации и адаптации новых сотрудников позволяет гармонично интегрировать их в коллектив и организационную культуру. Не менее значимы вопросы рационализации рабочих мест, создания безопасных условий труда и управления процессами кадровых изменений, включая высвобождение персонала в соответствии с потребностями бизнеса [2,9].

Развитие кадрового потенциала представляет собой непрерывный процесс, охватывающий планирование карьерного роста, организацию программ профессионального обучения и создание системы постоянного совершенствования компетенций сотрудников. В кадровой практике традиционно выделяют основные функции управления персоналом, к которым относятся все перечисленные направления работы, и дополнительные, реализуемые во взаимодействии с другими подразделениями. К последним относятся вопросы охраны труда, расчет заработной платы и организация корпоративной инфраструктуры, которые требуют меж функционального сотрудничества между HR-службой, бухгалтерией и административными подразделениями. Такой комплексный подход позволяет создать

сбалансированную систему управления человеческими ресурсами, отвечающую стратегическим целям организации [17,30].

1.2 Технологии формирования и оптимизации системы управления персоналом

Современная модель эффективного управления организацией базируется на трех ключевых элементах: маркетинговом подходе, стратегическом планировании и грамотном управлении человеческими ресурсами. Такой комплексный подход создает прочный фундамент для формирования конкурентоспособного инновационного бизнеса. Однако следует понимать, что даже самая совершенная система управления требует гармоничного сочетания различных видов ресурсов - материальных, финансовых и кадровых. Именно от сбалансированности их использования и эффективности управления ими зависит успешность внедрения инновационных решений и скорость адаптации компании к меняющимся рыночным условиям [23].

В современной экономической литературе стратегический менеджмент рассматривается как система управления, направленная на долгосрочное и экономически обоснованное достижение стратегических целей организации. Его отличительными особенностями являются: постоянный мониторинг и анализ внешней среды, формирование устойчивых конкурентных преимуществ, а также способность к оперативной трансформации в ответ на изменения рыночной конъюнктуры. При этом конкурентные преимущества выступают не как самоцель, а как важнейший инструмент достижения стратегически значимых результатов, обеспечивающих устойчивое развитие компании в долгосрочной перспективе [25].

Современная парадигма стратегического управления организацией, включая управление персоналом, претерпела существенные изменения. На смену закрытой модели, когда стратегические планы были доступны исключительно топ-менеджменту, пришла концепция прозрачности и

вовлеченности. Сегодня эффективная стратегия предполагает активное участие всего коллектива в ее реализации, что требует четкого доведения стратегических ориентиров до каждого сотрудника [28].

Этот эволюционный процесс отразился и на отношении к персоналу: от восприятия кадров как статьи расходов, требующей оптимизации, организации перешли к пониманию человеческого ресурса как стратегического актива компании. Современный подход подразумевает:

- инвестиции в профессиональное развитие сотрудников.
- создание благоприятных условий для раскрытия потенциала персонала.
- системное управление человеческим капиталом.
- интеграцию кадровой стратегии в общую стратегию развития бизнеса.

Такая трансформация взглядов позволяет рассматривать персонал не как затратный элемент, а как ключевой фактор формирования конкурентных преимуществ и долгосрочного успеха организации [32].

В практике стратегического управления можно выделить различные модели взаимодействия между общеорганизационной стратегией и кадровой политикой. Традиционно преобладает подход, при котором HR-стратегия рассматривается как вторичный элемент, полностью зависимый от общей стратегии компании. В данном случае кадровая служба выполняет преимущественно адаптивную функцию, подстраивая свои решения под стратегические установки топ-менеджмента [38].

Однако современные тенденции демонстрируют переход к более интегрированной модели, где стратегия управления персоналом формируется как органичная часть общеорганизационной стратегии. Такой подход предполагает активное участие HR-специалистов в разработке корпоративной стратегии на самом высоком уровне. Это становится возможным благодаря повышению профессионального уровня кадровых менеджеров, которые приобретают компетенции, позволяющие им самостоятельно принимать

стратегически значимые решения в области управления человеческими ресурсами с учетом долгосрочных перспектив развития всей организации. Подобная интеграция способствует созданию единого стратегического пространства, где вопросы управления персоналом рассматриваются не изолированно, а как важнейший компонент общего стратегического управления компанией [39].

Проблема гармонизации бизнес-стратегии и стратегии управления персоналом представляет собой сложную дилемму современного управления персоналом. Хотя интеграционный подход, предполагающий параллельную разработку кадровой и маркетингово-продуктовой стратегий, выглядит предпочтительным, существует риск переоценки роли HR-составляющей. Компании, возводящие кадровую стратегию в абсолют и ставящие ее выше рыночных ориентиров, неосознанно создают стратегические перекосы [34].

Ключевые принципы эффективной HR-стратегии должны включать:

1. Четкую систему измеримых показателей (KPI) с выделением краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных целей
2. Гибкость и адаптивность к изменениям продуктивно-маркетинговой стратегии
3. Регулярный мониторинг достижения контрольных точек развития

Важно понимать, что стратегия в современном бизнесе — это не жесткая доктрина, а динамичное руководство, которое:

- задает общее направление развития.
- допускает корректировки в процессе реализации.
- сочетает четкие ориентиры с оперативной гибкостью.
- служит основой для принятия управленческих решений.

Такой подход позволяет сохранять стратегическую целостность компании, одновременно оперативно реагируя на изменения рыночной среды [38].

В современной научной литературе по управлению персоналом традиционно выделяют три ключевых стратегических подхода к работе с

кадрами: затратную стратегию стимулирования, инвестиционную стратегию и стратегию вовлеченности.

Наиболее распространенной в условиях жесткой рыночной конкуренции является затратная стратегия стимулирования. Компании, применяющие данный подход, концентрируются на следующих аспектах:

1. Жесткий контроль текущих издержек.
2. Оптимизация численности персонала до минимально необходимого уровня.
3. Обеспечение бесперебойности производственных процессов.
4. Предотвращение возможных сбоев по человеческому фактору.

Основные характеристики данной стратегии включают:

- Максимизацию отдачи от каждого работника.
- Сведение к минимуму затрат на подбор и обучение персонала.
- Специализацию и стандартизацию трудовых операций.
- Упрощение производственных функций до рутинного уровня.
- Прозрачную систему оплаты труда по принципу «больше работаешь - больше получаешь».

Такой подход позволяет компаниям поддерживать высокую операционную эффективность в условиях ценовой конкуренции, хотя и имеет определенные ограничения в плане инновационного потенциала и долгосрочного развития персонала [4].

Стратегия инвестирования в персонал преимущественно используется компаниями, которые строят свою конкурентную стратегию на принципах товарной дифференциации, а не на снижении издержек. Для таких организаций характерен акцент на укрепление бренда, постоянное совершенствование качества продукции и расширение функциональных возможностей предлагаемых товаров и услуг.

В рамках данной стратегии компании культивируют управляемую гибкость и адаптивность сотрудников, что приводит к формированию разнородного по уровню квалификации персонала. Организационная структура

таких предприятий отличается выраженной централизацией управления и сложной многоуровневой иерархией. Должностные обязанности сотрудников формулируются достаточно широко, без детальной регламентации, что позволяет варьировать их функции в зависимости от текущих задач.

Система вознаграждения сочетает фиксированные и переменные компоненты, направленные на стимулирование инновационного мышления, укрепление корпоративной лояльности и сохранение ценных компетенций внутри организации. Однако потенциал инициативности сотрудников частично нивелируется системой жесткого контроля и всеобъемлющей отчетности, что создает своеобразный парадокс данной стратегии - одновременное поощрение творческого подхода и его ограничение через бюрократические механизмы. Такой баланс позволяет компаниям поддерживать необходимый уровень управляемости при сохранении инновационного потенциала персонала [21].

Третья стратегия - стратегия вовлеченности характерна для компаний, сочетающих ориентацию на снижение издержек и внедрение инноваций. Такие организации, как правило, используют децентрализованную систему управления, что позволяет им эффективно распоряжаться ресурсами и быстро адаптироваться к изменениям рынка и конкурентной среды. Для поддержания инновационной активности эти компании уделяют особое внимание четкой организации рабочих процессов, строгому контролю и продуманной системе поощрения сотрудников.

При реализации данной стратегии ключевыми задачами становятся формирование лояльности персонала и повышение его профессионального уровня. Для этого компания целенаправленно подбирает высококвалифицированных специалистов, владеющих передовыми технологиями. Четкое распределение функциональных обязанностей способствует раскрытию творческого потенциала сотрудников, усиливает их вовлеченность и самостоятельность в принятии решений – эти факторы особенно важны для мотивации креативных и опытных работников [14].

Эффективность трудового вклада персонала обеспечивается за счет

прозрачной системы поощрений, где вознаграждение напрямую зависит от достигнутых результатов. Наряду с материальными стимулами, значительную роль играет непрерывное развитие сотрудников, их участие в управленческих процессах – вплоть до внедрения элементов самоуправления и самоконтроля. Подобные подходы не только повышают ответственность работников, но и демонстрируют высокую степень доверия со стороны руководства компании.

В современных корпоративных практиках все более заметен новый подход к управлению персоналом – маркетинговая стратегия, основанная на сегментации сотрудников. Ее суть заключается в дифференцированном инвестировании: компания направляет основные ресурсы (около 80% бюджета) в развитие ключевых специалистов – так называемых «талантов», – тогда как остальные 20% распределяются среди остального персонала. Такой подход предполагает, что именно на высокопотенциальных сотрудников делается основная ставка в достижении бизнес-результатов [36,27].

Кроме того, существует и другой метод формирования кадровой стратегии- ориентация на ключевые компетенции. В этом случае система управления персоналом выстраивается исходя из критически важных для компании навыков и квалификаций, которые требуются от работников. Такой подход позволяет создать стратегию, основанную на компетенциях, где развитие и оценка сотрудников напрямую связаны с ключевыми для бизнеса профессиональными качествами [40].

Таким образом, подход к управлению персоналом напрямую зависит от выбранной бизнес-стратегии компании. Персонал может рассматриваться либо как инвестиционный ресурс, приносящий отдачу через развитие и профессионализацию, либо как статья расходов, подлежащая оптимизации.

При стратегии минимизации издержек компания неизбежно сокращает затраты на персонал, рассматривая его исключительно как операционные расходы. Напротив, при выборе стратегии дифференциации организация делает ставку на развитие сотрудников, активно инвестируя в их профессиональный рост. В этом случае от персонала ожидают существенного вклада в создание

уникальных конкурентных преимуществ и развитие бизнеса [27].

Такой дифференцированный подход позволяет компаниям гибко адаптировать кадровую политику под свои стратегические цели, либо экономя на трудовых ресурсах, либо превращая их в ключевой фактор успеха на рынке.

Формирование кадровой стратегии представляет собой последовательный процесс, начинающийся с определения ключевых целей работы с персоналом и выявления проблемных зон. На следующем этапе проводится всесторонний анализ внутренней среды организации, включающий изучение статистических показателей персонала и проведение SWOT-анализа кадрового потенциала. Параллельно осуществляется исследование внешней среды с анализом рынка труда и применением элементов PEST-анализа.

Важной составляющей процесса является прогнозирование, в рамках которого выполняется статистический анализ перспективных показателей, сценарное планирование развития и дополнительные элементы PEST-анализа. На основе полученных данных разрабатываются альтернативные варианты кадровой стратегии, из которых впоследствии выбирается оптимальный [21,16].

После определения стратегического направления следует этап его практической реализации через систему кадрового планирования. Завершающей стадией становится регулярный мониторинг выполнения стратегии и оценка достигнутых результатов, что позволяет при необходимости корректировать курс. Такой поэтапный подход обеспечивает комплексность и системность в разработке эффективной кадровой политики организации [18,30].

Представленная методика формирования кадровой стратегии обладает существенными достоинствами. Прежде всего, она обеспечивает системный и организованный подход к разработке персонал-стратегии, что значительно повышает эффективность этого процесса. Такой метод позволяет комплексно анализировать кадровые вопросы предприятия, учитывая как внутренние организационные факторы, так и внешние рыночные условия.

Важным преимуществом является возможность более рационального взаимодействия компании с внешним рынком труда, что способствует

целенаправленному и результативному поиску необходимых специалистов. Методика также способствует оптимальному распределению трудовых ресурсов в соответствии с долгосрочными планами развития бизнеса [27].

Кроме того, реализация данного подхода положительно влияет на мотивационную составляющую: сотрудники демонстрируют более высокую производительность труда, что в конечном итоге способствует достижению стратегических целей организации [40,2].

Выводы по главе 1

В первой главе исследования были рассмотрены теоретические основы формирования системы управления персоналом **в сфере физической культуры**. На современном этапе развития науки и практики, деятельность в области управления персоналом, рассматривается как стратегическая составляющая эффективности деятельности предприятия.

Управления персоналом **в сфере физической культуры** и спорте представляет собой эффективность по целям, оценки и аттестации, управление системами вознаграждений. А также внешний/внутренний набор персонала, планирование карьеры/преемственности, ведение квалификационных профилей сотрудников. Управление процессом обучения, квалификацией сотрудников.

Следовательно, формирование эффективной системы управления персоналом **в сфере физической культуры** и спорте является одной из наиболее важных задач современного управленческого аппарата. Всё это представляет собой многоуровневую систему правовых актов, включающую федеральные законы, подзаконные нормативные акты, региональные и муниципальные правовые акты. Ключевым отраслевым законом является Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

Анализ теоретических основ формирования системы управления персоналом **в сфере физической культуры**, позволяет сделать вывод о необходимости комплексного подхода к совершенствованию системы управления **в сфере физической культуры и спорта**

2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ФСЦ «ЕНИСЕЙ» Г. ЛЕСОСИБИРСКА

2.1 Общая характеристика ФСЦ «Енисей» г.Лесосибирска

Историческая справка и правовой статус. Физкультурно-спортивный центр «Енисей» был основан в 2015 году как филиал КГАУ «ЦСП» в соответствии с постановлением Администрации г. Красноярск. ФСЦ «Енисей» создан для реализации муниципальной программы «Развитие физической культуры и спорта в г. Лесосибирске».

В инфраструктуру входит:

- Два бассейна: большой (25×11 м, глубина от 1,5 до 2,1 м) с трибунами на 100 мест и малый (10×6 м, глубина от 0,5 до 0,9 м).
- Зал фитнеса и хореографии, медицинский кабинет.
- Тренажёрный зал с линией специальных силовых и кардиотренажёров, детская игровая комната.
- Универсальный спортивный зал площадью 1 218,14 кв. М, с трибунами для зрителей на 200 мест.
- На территории ФСЦ «Енисей» расположена «Умная» спортивная площадка круглогодичного использования.

Направления деятельности физкультурно-спортивного центра «Енисей» в городе Лесосибирск включают:

- Плавание.
- Фитнес и хореография
- проводятся учебно-тренировочные занятия и соревнования по баскетболу, гандболу, волейболу, мини-футболу, а также по видам единоборств (бокс, вольная борьба, дзюдо, самбо, карате).
- Проведение спортивно-массовых мероприятий

Центр включён во Всероссийский реестр объектов спорта Министерства спорта Российской Федерации, что позволяет проводить официальные соревнования.

Физкультурно-спортивный центр «Енисей» является региональным центром тестирования норм ГТО.

ФСЦ «Енисей» — это территория, где созданы отличные условия для подготовки спортсменов высшего спортивного мастерства и проведения учебно-тренировочных сборов, а также для отдыха и оздоровления населения.

Общая площадь — 7 189,87 кв. м.

(https://www.krascsp.ru/o_centre/filiali/fizkyltyrno-sportivnii_centra_enisei/)

На рисунке 3 представлена организационная структура ФСЦ «Енисей».

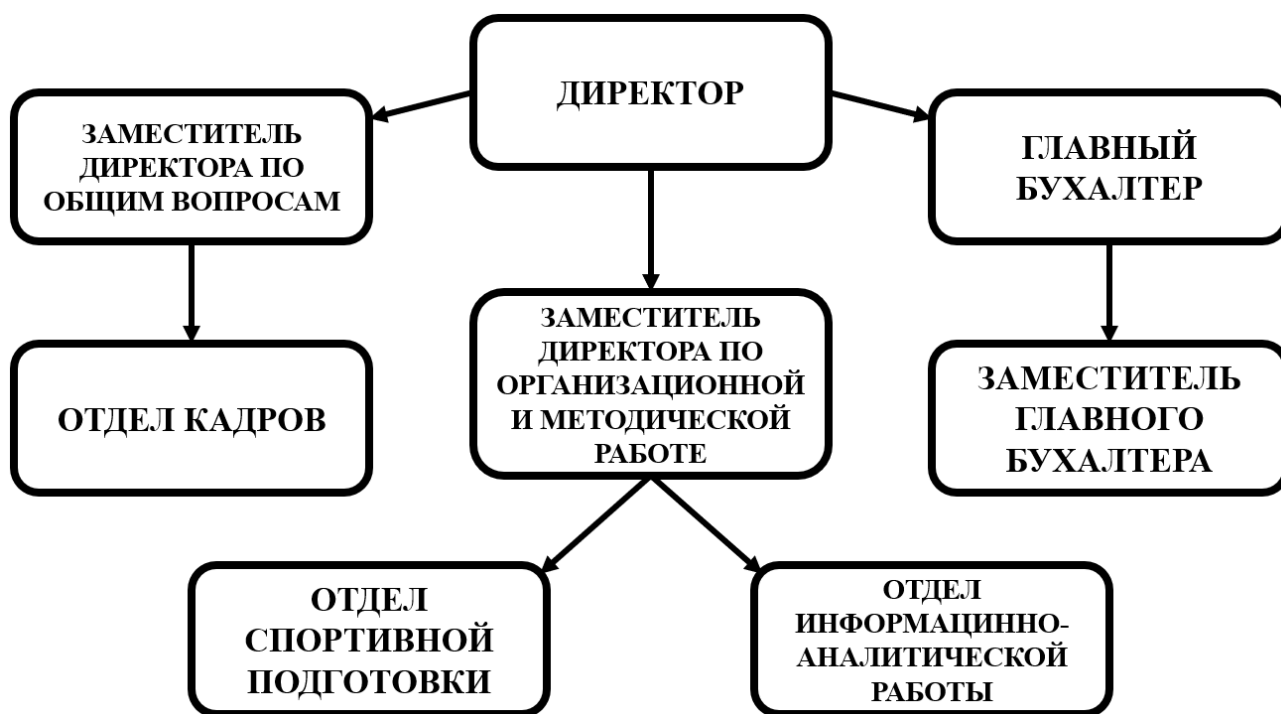


Рисунок 3-Организационная структура центра ФСЦ «Енисей».

Управление **ФСЦ «Енисей»** г.Лесосибирскаосуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом учреждения. Непосредственное руководство осуществляет директор, назначаемый и освобождаемый от должности отделом администрации г.

Красноярска. В структуре также присутствуют тренерско-преподавательский состав, медицинский и вспомогательный персонал.

2.2 Анализ особенностей управления персоналом в условиях ФСЦ «Енисей» г. Лесосибирска

Анализ эффективности системы управления персоналом в условиях **ФСЦ «Енисей»** включает оценку организационной структуры управления что входит: учебно-тренировочные процессы работы тренеров, инструкторов по спортивной работе. Некоторые методы оценки работы, применяемые для **ФСЦ «Енисей» г. Лесосибирска:**

Визуальный метод. Предполагает осмотр объектов оказания услуг, спортивного оборудования, тренажёров, инвентаря и средств технического оснащения. Цель — проверить их состояние и соответствие требованиям безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническим нормам и удобству размещения клиентов.

Экспертный метод. Основан на качественных и количественных оценках экспертов в сфере фитнеса, в том числе руководителей и менеджеров. Включает проверку наличия технических документов на оказание услуг конкретных видов, оценку профессиональных компетенций персонала и прочее.

Инструментальный (измерительный) метод. Включает проверки технического состояния спортивно-оздоровительного оборудования, снаряжения, инвентаря и других характеристик объектов.

Анализ жалоб клиентов. Жалобы и предложения дают представление администрации центра, в каком ключе следует вести дальнейшую деятельность, чтобы не вызывать недовольство посетителя, и повышать качество оказываемых услуг.

Также для оценки качества физкультурно-оздоровительных услуг используют такие показатели, как открытость и доступность, эргономичность,

комфортность и безопасность, точность и своевременность предоставления услуг, удовлетворённость, результативность и другие.

Управление **персоналом** осуществляется директором **ФСЦ** «Енисей» при поддержке главного бухгалтера. Контроль за деятельностью **ФСЦ** «Енисей» возлагается на Управление образования администрации г. Красноярска. Для осуществления финансовых операций учреждение имеет лицевые счета.

1. Требования для работы тренером в физкультурно-спортивном центре «Енисей» г. Лесосибирска включают:

- Опыт работы по специальности — от 1 года.
- Подготовка по дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта или программам спортивной подготовки (Сертификаты тренера).
- Опыт выступлений на общероссийских и международных официальных соревнованиях по выбранному виду спорта. (Спортивные разряды)

2.

Адаптация:

3-этапная система:

1. Организационный (1 неделя) - знакомство с регламентами.
2. Функциональный (1 месяц) - работа с наставником.
3. Профессиональный (3 месяца) - самостоятельная работа под контролем.

Анализ особенностей управления персоналом в условиях **ФСЦ** «Енисей»:

Персонал состоит из следующих групп:

- Обслуживающий персонал.
- Технические специалисты.
- Тренерский состав.
- Специалисты дополнительных услуг.
- Администрация.

Первая задача администрации - набрать персонал, способный осуществить концепцию всего проекта, каждый - на своём месте и в рамках своих должностных обязанностей. Вторая задача - создать персоналу возможности для этого, не забывая о том, что именно работники способствуют качественному осуществлению рабочего процесса. Третья задача - обеспечить непрерывный контроль бизнес - процесса во всех аспектах, и, прежде всего, в финансовом, вовремя выявляя негативные тенденции и конструктивно реагируя на них. Четвёртая задача - осуществлять стратегическое планирование в соответствии с новыми тенденциями.

Из всего выше сказанного можно сделать следующие выводы:

1.Важность уровня развития персонала. В спортивной организации именно персонал приводит в действие все рабочие и организационные механизмы, которые влияют на создание и использование конкурентных преимуществ организации.

2.Необходимость мотивации. Для качественной работы важен высокий уровень мотивации, который влияет на потребителей и на их восприятие качественного обслуживания.

3.Важность выстраивания отношений с работниками. Кадровая работа должна уступить место выстраиванию отношений с работниками по типу того, как организация выстраивает свои отношения.

Выводы по главе 2

ФСЦ «Енисей» является значимым **физкультурно-спортивным центром г.Лесосибирска**, реализующим востребованные спортивные направления в сфере занятий физической культурой и спортом. Такие направления как: футбол, фитнес, аэробика, волейбол, баскетбол, большой и малый плавательный бассейн. А также проводятся различные спортивные соревнования.

Тренерско-преподавательский состав учреждения обладает достаточно высокой квалификацией, что обеспечивает высокое качество учебно-тренировочного процесса.

Для повышения эффективности управления **физкультурно-спортивным центром «Енисей» г. Лесосибирска** администрация осуществляет подбор, обучения, сохранения квалифицированных специалистов. Администрация **ФСЦ «Енисей» г. Лесосибирска** уделяют значение использованию психологических и материальных способов создания заинтересованности в труде.

3 ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО ЦЕНТРА «ЕНИСЕЙ»

3.1 Критерии эффективности системы управления персоналом

Проведенный теоретический анализ системы управления **физкультурно-спортивного центра «Енисей»г. Лесосибирска** позволил выявить ключевые проблемы и определить приоритетные направления совершенствовании эффективности кадровой работы в ФСЦ «Енисей», а именно:

- высшего звена управления (директор, заместителя директора;
- деятельностью кадровых служб (отдел кадров);
- работой с кадрами линейных руководителей при их ведущей роли в этом процессе (отдел спортивной подготовки).

К этому перечню необходимо добавить общий интегральный показатель - индекс удовлетворенности работников сложившейся корпоративной системой организации труда и социальных отношений.

Система управления персоналом физкультурно-спортивного центра **«Енисей»г. Лесосибирска** включает в себя несколько подсистем:

1. Найм и учёт персонала. В функции подсистемы входит отбор персонала, проведение собеседований, поощрение и увольнение сотрудников.
2. Управление трудовыми отношениями. Подсистема регулирует межличностные отношения, анализирует и регулирует отношения руководства и сотрудников.
3. Оптимальные условия труда. Подсистема следит за соблюдением психофизиологии и эргономики труда, занимается охраной труда.
4. Развитие персонала. В функции подсистемы входит обучение персонала, повышение квалификации и оценка кандидатов, которые рассматриваются на вакантную должность.
5. Мотивация персонала. Подсистема занимается мотивацией персонала благодаря стимулированию труда.

6. Социальное развитие сотрудников. Под социальным развитием понимают организацию питания, обеспечение охраны здоровья.

7. Развитие организационной структуры управления. Подсистема анализирует структуру и проводит работы по разработке новой структуры.

8. Правовое управление персоналом. Подсистема решает правовые вопросы, проводит консультации по юридическим вопросам.

9. Информационное обеспечение системы управления персоналом. Подсистема ведёт учёт статистики и обеспечивает персонал научно-технической информацией.

Приоритетность человеческого и интеллектуального потенциалов в работе с людьми легко проверяется анализом вложения всех видов средств (включая строительство и материально-техническое обеспечение) в работу с людьми, создание для них комфортных условий работы и возможностей собственного развития - профессионального, материального, духовного, физического. На наш взгляд, годовые суммарные вложения компании в обустройство рабочих мест, обучение сотрудников, в систему социальной и материальной поддержки, мероприятия корпоративной культуры, улучшение жилищных условий, развитие спорта и других форм здорового образа жизни должны обязательно превышать сумму средств, выделяемых на развитие производственных мощностей, организацию сбыта продукции и другие технологические и технические процессы.

Естественно, эффективность работы кадровой службы зависит от квалификации кадровых сотрудников, их специализации по видам кадровых действий, разработанности кадровых технологий, даже количества сотрудников этой службы. Кадровая служба должна обязательно иметь публично объявленный всем подразделениям компании свод своих обязательств по срокам и качеству исполнения заказов на конкретные кадровые действия. В такой объявленной корпоративной культуре этой службы может заключаться авторитет ее перед другими службами компании. Это особенно важно в вечно ведущейся конкуренции между сервисными и зарабатывающими

подразделениями компании, где поведение сервисной службы детерминировано особыми обязательствами и технологией работы по заявкам зарабатывающих (заказывающих) подразделений.

Чтобы строить эффективную кадровую службу компании, следует рассмотреть наиболее характерные, типовые ошибки в их работе.

К числу характерных ошибок этих служб могут относиться также чрезмерное поклонение (даже боязнь) Трудовому кодексу, увлечение делопроизводством, нежелание брать на себя риски и ответственность за те или другие кадровые решения, нежелание помогать в работе с персоналом руководителям линейных подразделений. Все это наносит ущерб авторитету кадровых служб, уводит их деятельность в стиль работы прошедшего времени, резко снижает эффективность работы.

Такой порядок оценки кадровой работы в компании, когда главная оценка (удовлетворенность сотрудников работой и трудовыми отношениями) дается самими сотрудниками, а все надстройки над сотрудниками, все уровни управления дают оценку своего уровня работы, выглядит справедливым. Важно, чтобы такая оценка была в поле зрения высшего руководства и регулярно проводилась силами и авторитетом этого руководства.

Подсистемы могут менять свой масштаб. Одна подсистема может выполнять несколько функций.

3.2 Практические рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в ФСЦ «Енисей»

Современная физкультурно-спортивный центр – динамичная развивающаяся организационная структура, движущей силой которой выступают трудовые ресурсы. Как показала практика в современном мире, что ни одна система управления не может функционировать достаточно успешно, без эффективных методов управления, призванных к побуждению каждого конкретного работника работать производительно и качественно для

достижения конкретно поставленной цели[20].

Разработка методов управления персоналом, позволяющих в наибольшей степени соединить интересы и потребности работников со стратегическими задачами физкультурно-спортивного центра, является ключевой задачей кадровой службы и руководства. Основной целью разработки и практического применения новых методов управления персоналом, является возможность внедрения новаторских и рационализаторских принципов. В качестве частных целей внедрения новых методов управления можно назвать следующие:

- привлечение квалифицированных тренеров-преподавателей в физкультурно-спортивный центр;
- снижение текучести кадров;
- воздействие на производственные процессы с целью мотивирования работника к достижению наилучших результатов в учебно-тренировочном процессе, как средства достижения целей, стоящих перед организацией в целом.

В связи со сложной экономической обстановкой в стране материальное стимулирование труда выходит на новый уровень в практике управления персоналом организации. Мобилизация персонала на достижение новых целей организации не может быть основана только на административных или социально-психологических факторах, здесь основным методом управления является экономический, метод, направленный на материальное стимулирование труда М.С.Быкова [6].

На основе проведенного анализа процесса управления персоналом в ФСЦ «Енисей» были выявлены сложности.

Предложенные рекомендации носят комплексный характер, охватывая все основы управления **ФСЦ «Енисей»**, и направлены на достижение стратегических целей развития **ФСЦ «Енисей»**— повышение качества тренировочного процесса, расширение доступности занятий спортом.

Для повышения статуса тренера-преподавателя физической культуры и спорта рекомендуется развитие таких мероприятий как:

- создание социальных видеороликов, показывающих работу разных подразделений **ФСЦ «Енисей»**, видеороликов о лучших тренерах; внедривших новые инновационные методы в своей работе;
- разработка и реализация проекта «Лучший тренер»;
- активное участие в физкультурно-массовых мероприятиях;
- участие в различных профессиональных конкурсах «Лучший тренер года», «Лучший тренер России», «За верность профессии»;
- мотивация и развитие корпоративного духа в учреждении.

Таким образом, при реализации запланированных рекомендаций по совершенствованию кадровой политики **ФСЦ «Енисей»** будут достигнуты следующие результаты:

1. Развитие кадровой системы **ФСЦ «Енисей»**.
2. Повышение профессионального уровня тренерского состава на основе развития системы непрерывного образования.
3. Создание условий для развития результативной и эффективной медицинской помощи.
4. Повышение доступности и качества медицинской помощи.

Выводы по главе 3

Влияние научно-технического прогресса влияют и на изменения **системы управления персоналом**.

На сегодняшний момент, физкультурно-спортивные центры нуждаются в грамотных, инициативных, ответственных стремящихся к самореализации работников. Таким образом, проблема разработки эффективных методов управления персоналом, выходит на новый уровень и является на сегодняшний

день весьма актуальной. Применение экономических методов управления обусловлено экономическими стимулами, данные методы предполагают материальную мотивацию, то есть ориентацию на выполнение определенных показателей или заданий, и осуществление после их выполнения экономического вознаграждения за результаты работы. Важным аспектом повышения эффективности производства является планирование.

Проанализировав предложенные мероприятия по совершенствованию организационной структуры, можно сделать вывод, что предложенные мероприятия будут в достаточной мере эффективны.

Сейчас не обойтись без должности менеджер по управлению персоналом. Он поможет руководству физкультурно-спортивному центру **ФСЦ «Енисей»** сформировать такую управленческую структуру, которая будет наиболее полно отвечать требованиям и запросам руководства, а применение на практике новых методов управления позволит вывести **ФСЦ «Енисей»** на новый уровень. Корпоративная культура необходима для функционирования и развития каждой организации. Разработка и внедрение программы развития корпоративной культуры на **ФСЦ «Енисей»** будет способствовать единению и сплоченности коллектива, позволит наиболее точно сформировать цели и задачи организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В работе были рассмотрены научные подходы и разработки по управлению персоналом в сфере физической культуры и спорта.

Проведено практическое исследование системы управления персоналом на примере ФСЦ «Енисей».

На основе проведенного исследования был разработан проект предложений по модернизации системы кадровой работы в организации ФСЦ «Енисей».

В ходе анализа выявлены следующие проблемы в области управления персоналом организации:

- предприятие практически не уделяет внимания мерам нематериального стимулирования;
- психологический климат в коллективе негативно сказывается на уровне мотивации;
- не разрабатываются программы обучения персонала, повышения квалификации.

По результатам проведенного анализа составлен ряд рекомендаций для достижения более высокого уровня мотивации на предприятии:

- разработать систему премирования сотрудников;
- обеспечить на предприятии климат взаимного доверия, уважения и поддержки;
- установление чётких целей и задач, а также справедливые нормы выработки;
- давать возможности для роста сотрудников и раскрытия их потенциала;
- предоставление всем равных возможностей при найме и продвижении по службе, обусловливаемых только способностями сотрудников, их результативностью и накопленным опытом;
- компенсировать затраты усилий сотрудников на базе оценки их

вклада в результаты, достигнутые предприятием, посредством повышения заработной платы и премий по результатам года;

— выражать публичное и осязаемое признание тем людям, чьи усилия и полученные результаты превосходят средние показатели для работников данной категории;

— демонстрировать работникам, что им нужно делать, чтобы продвигать свою карьеру.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 05.04.2021 N 87-ФЗ "О внесении изменений в статьи (2 и 10) Федерального закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации"// Нормативно-правовая система Консультант; URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/68474.html/> (дата обращения: 24.04.2022).
2. ГОСТ Р 52024-2003 / НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ / УСЛУГИ ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЕ И СПОРТИВНЫЕ // Нормативно-правовая система Консультант; URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/68474.html/> (дата обращения: 24.04.2022).
3. Брызгалов, И.В. Менеджмент организации физической культуры и спорта: учебник / И.В. Брызгалов, И.Ю. Сазонов. – Екатеринбург: УрФУ, 2016. 236с.
4. Балахонова, В. А. // В.А.Балахонова., –Основные виды и функции стимулирования деятельности персонала [Текст] / В. А. Балахонова // Вестник современных исследований. - 2018. - № 10.2. - С. 25-27.
5. Буянова, Н.В. Профессиональные стандарты в спортивной отрасли // Н.В.Буянова. – Информационно-методический бюллетень отрасли физической культуры и спорта Красноярского края. 2016. № 3. С. 55–57.
6. Быкова, М.С. Управление мотивацией и стимулированием персонала // М.С. Быкова. – Современные научные исследования и инновации. 2015. № 4. С. 97–103.
7. Вдовиченко, Д.В. Эффективные методы мотивации персонала // Д.В. Вдовиченко. – Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 3. С. 65–69.
8. Вершков, И.А., Кетриш Е.В. Проблемы управления организациями физкультурно-спортивной направленности // И.А. Вершкоа., Е.В. Кетриш., – Российский государственный профессионально-педагогический университет, г. Екатеринбург. 2018. С. 77–80.

9. Галлямова А.Р., Карачурина Р.Ф. Инновации в сфере управления персоналом / А.Р. Галлямова, Р.Ф. Карачурина // – Современные научные исследования и инновации. 2015. № 2. С. 105–111.
10. Григорьева И.И., Черноног Д.Н. Образование и спортивная подготовка: // И.И. Григорьева., Д.Н. Черноного, –Процессы модернизации. Вопросы и ответы. Часть 2. Работа с кадрами и оплата труда. – М.: «Спорт», 2017. 89 с.
11. Диулина, И.Е., Васильев, М.П. Сущность спортивного менеджмента и направления развития в современных условиях //И.Е. Диулина, М.П. Васильев, –Новаяинфо. URL: <https://novainfo.ru/article/14006> (дата обращения 03.01.2022).
12. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11) (дата обращения: 06.02.2022) // Консультант плюс: справочно-правовая система.
13. Жолдак, В.И. Управление в сфере физической культуры и спорта / В.И. Жолдак, В.Н. Зуев. М.: Изд-во «Вектор Бук». 2014. 329 с.
14. Иванова, Е.В. Сфера труда: как пандемия коронавирусной инфекции меняет трудовые отношения // Е.В. Жолдак, –Информационно-методический бюллетень отрасли физической культуры и спорта Красноярского края «Спорткомплекс». 2020. № 2 (18). С. 47–48.
15. Карданская, Н.Л. Управленческие решения: учебник для вузов / Н.Л. Карданская. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ЮНИТИ-ДАНА. 2010. 416 с.
16. Кибанов, А.Я.// А.Я. Кибанов, Управление персоналом организации: Учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2007. 638 с.
17. Лутошкина И.С. Современные подходы к повышению квалификации тренеров с учетом требований обновленного профессионального стандарта // Информационно-методический бюллетень отрасли физической культуры и спорта Красноярского края «Спорткомплекс». 2019. № 2 (14). С. 25–28.

18. Маршев, В.И., Папета М.С. // В.И. Маршев., М.С. Папета, Спортивный менеджмент: подготовка кадров и научные публикации (обзор зарубежных материалов) // Сборник научных статей ЦСМ ЭФ МГУ. Выпуск 1. – М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2017. С. 9–22.
19. Муртазина, Э. А. Роль органов местного самоуправления в создании условий для развития физической культуры и спорта на территории муниципального образования / Э. А. Муртазина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2024. – № 12-4(99). – С. 219-223.
20. Никифорова, Л. Х. // Л.Х. Никифорова.,–Подходы к оценке эффективности систем мотивации персонала [Текст] / Л.Х. Никифорова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2016. - № 6. - С. 252-259.
21. Могилевская, Н.С.// Н.С. Могилевская, Анализ внедрения профессиональных стандартов в спортивной школе // Гуманитарный трактат. 2022. № 115. С. 4–7.
22. Найда, М.С.// М.С. Найда, Преобразования в отрасли физической культуры и спорта как залог совершенствования системы подготовки спортивного резерва на современном этапе // Информационно-методический бюллетень отрасли физической культуры и спорта Красноярского края «Спорткомплекс». 2017. № 2 (6). С. 11–16.
23. Патрахина, Т. Н., Романчук К. П. // Т.Н. Патрахина., К.П. Романчук., – Сущность и содержание понятия «мотивация» в системе управления [Текст]/ Молодой ученый. — 2015. — №7. — С. 520-524.
24. О внесении изменений в статью 219 Налогового кодекса Российской Федерации в части предоставления социального налогового вычета в сумме, уплаченной налогоплательщиком за оказанные ему физкультурно-оздоровительные услуги [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 05.04.2021 № 88-ФЗ. URL: <https://minsport.gov.ru/activities/o-nalogovom-vychete-za-zanyatiya-sportom/dokument/36703> (дата обращения: 23.01.2022).
25. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»

[Электронный ресурс] : Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ // Консультант плюс: справочно-правовая система.

26. О модернизации системы подготовки спортивного резерва на территории Российской Федерации [Электронный ресурс] : Письмо Министерства спорта Российской Федерации от 21.12.2015 № ВМ-04-07/8492 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

27. О некоммерческих организациях [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Консультант плюс: справочно-правовая система.

28. О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности) [Электронный ресурс] : Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2014 № 667 (ред. от 09.03.2017) // Консультант плюс: справочно-правовая система.

29. О физической культуре и спорте в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Консультант плюс: справочно-правовая система.

30. Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

31. Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации [Электронный ресурс] : Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 // Консультант плюс: справочно-правовая система.

32. Обожина, Д.А. –Управление физкультурно-спортивной организацией : учеб. пособие / Д. А. Обожина ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2017. 76 с.
33. Оганян, К.М. // К.М. Оганян, Теория и практика формирования и реализации управления человеческими ресурсами в условиях инновационной экономики // Управление человеческими ресурсами в сфере физической культуры, спорта и здорового образа жизни : сб. науч. ст. Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, С. Петербург, 23 – 25 мая 2019 г. СПб. : ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2019. 514 с.
34. Починкин, А.В.// А.В.Починкин, Менеджмент в сфере физической культуры и спорта. учебное пособие / А.В. Починкин. «Спорт», 2016. 278 с.
35. Струмилин, С.Г. // С.Г. Струмин, Проблемы экономики труда [Текст: электронный] / С.Г. Струмилин. – М.: Наука, 1982. – 472 с. URL: <https://www.nehudlit.ru/books/detail8279.html> (дата обращения: 05.01.2022).
36. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // Консультант плюс: справочно-правовая система.
37. Управление персоналом : учеб. пособие Тесленко, И.Б.,// И.Б. Тесленко, (и др.) ; под ред. проф. И.Б. Тесленко., ; Владим. гос. ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовым. Владимир : Изд-во ВлГУ, 2016. 83 с.
38. Фролова, И.В., Буянова, Н.В. // И.В. Фролова., Актуальные вопросы использования профессиональных стандартов: руководство к применению // в государственной собственности или муниципальной собственности [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
39. Хайруллин Р. К. Менеджмент физической культуры и спорта: учебное пособие / Р. К. Хайруллин. – Казань: Поволжский ГУФКСиТ, 2023. – 85 с.
40. Хуталова, И.Б. Физическая культура и спорт в Красноярском крае / И.Б. Хуталова // Молодые ученые в решении актуальных проблем науки :материалы

Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (с международным участием). – Красноярск:СибГУ им. М. Ф. Решетнёва, 2023. – С. 1529–1532.

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ»
(КГАУ «ЦСП»)

ПРИКАЗ

24.08. 2023 г.

№ 183,

г. Красноярск

О внесении изменений в приказ
КГАУ «ЦСП» от 02.03.2015 №44п

На основании Устава краевого государственного автономного учреждения «Центр спортивной подготовки» (далее-учреждение), в целях обеспечения безопасности посетителей и повышения качества услуг, оказываемых физкультурно-спортивным центром «Енисей»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Правила Посещения физкультурно-спортивного центра «Енисей», утвержденных приказом КГАУ «ЦСП» от 02.03.2015 №44п и утвердить их в новой редакции, согласно приложению №1к настоящему приказу.
2. Директору филиала «Северный филиал» - филиал КГАУ «ЦСП» Полозяку Ю.П. обеспечить реализацию Правил посещения физкультурно-спортивного центра «Енисей» с учетом их новой редакции.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на директора филиала «Северный филиал» - филиал КГАУ «ЦСП» Полозяка Ю.П.
4. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.

Директор

С.В. Чеха



[О центре](#) [Инфоцентр](#) [Мероприятия](#) [Спортсменам](#) [Услуги](#)

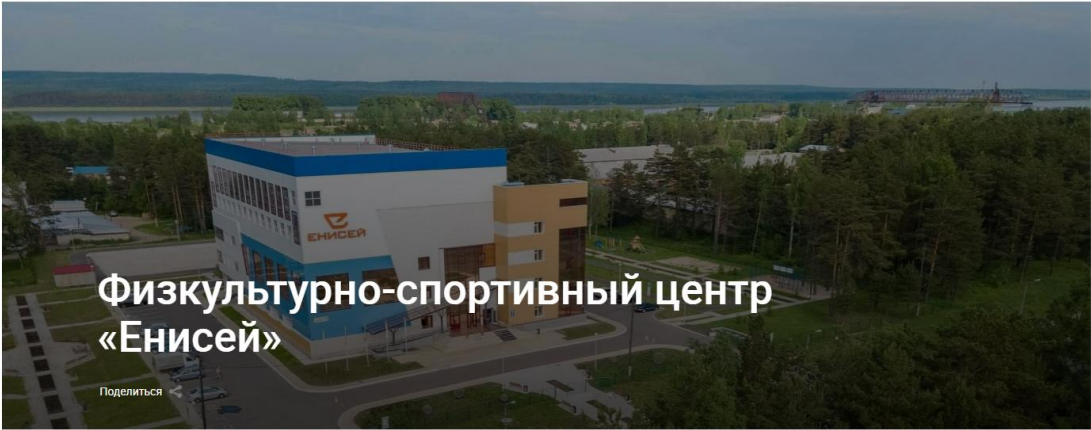
Поиск

Главная

О центре

Спортивные объекты

Физкультурно-спортивный центр «Енисей»



Физкультурно-спортивный центр «Енисей»

Поделиться

Навигационное меню



[О центре](#) [Инфоцентр](#) [Мероприятия](#) [Спортсменам](#) [Услуги](#)

Поиск

Физкультурно-спортивный центр «Южный»

Крытый каток с искусственным льдом «Восток Арена»

Физкультурно-оздоровительный комплекс «Дельфин»

Физкультурно-спортивный центр «Енисей»

Спортивный комплекс «Факел»

Физкультурно-спортивный центр «Факел»

Ледовый дворец «Факел»

Спортивно-оздоровительная база «Факел»

ФСЦ «Енисей» – это территория, где созданы отличные условия для подготовки спортсменов высшего спортивного мастерства и проведения учебно-тренировочных сборов, а также для отдыха и оздоровления населения.

Общая площадь – 7 189,87 кв. м.



«

В ФСЦ «Енисей» выполнены мероприятия по обеспечению доступности маломобильных групп населения. При входе в здание предусмотрены специализированная парковка и пандус, внутри здания работает лифт.

В большом бассейне специальное оборудование обеспечивает комфортный спуск в воду. Универсальные душевые и санузлы спроектированы с учетом посещения людьми с ограниченными возможностями здоровья.

Хореографический зал

Зал оснащен музыкальным оборудованием, зеркалами и хореографическими станками, гимнастическими ковриками, степ-платформами и бодибарами.

- Танцы
- Художественная гимнастика
- Фитнес
- Йога



Универсальный спортивный зал

Площадь зала – 1 218,14 кв. м. Проведение тренировок и соревнований по баскетболу, гандболу, волейболу, большому теннису и мини-футболу.

Бассейны

На втором этаже физкультурно-спортивного центра находятся большой и малый бассейны.

Чтобы занятия были комфортными и полезными для здоровья, в спорткомплексе расположена лаборатория. Забор проб воды осуществляется каждые 4 часа.



Большая чаша

- 6 дорожек длиной 25 метров;



Большая чаша

- 6 дорожек длиной 25 метров;
- переменная глубина от 1,5 метров до 2 метров;
- оздоровительное плавание для посетителей;
- соревнования по плаванию;
- учебно-тренировочные сборы.



Малая чаша

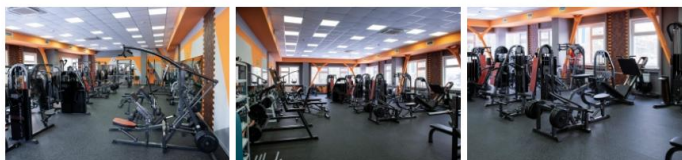
- Обучение плаванию детей от 7 до 12 лет
- Свободное плавание для детей до 7 лет (в сопровождении взрослых)

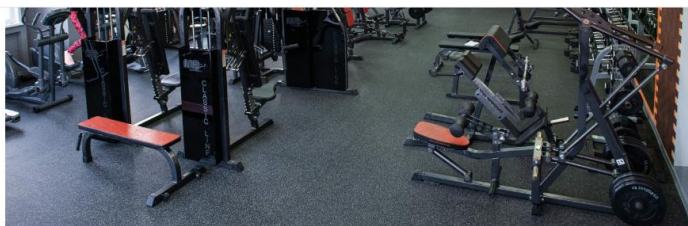


Тренажерный зал

Зал оснащен линией современных силовых и кардиотренажеров марки AeroFit.

- Зал тяжелой атлетики
- Зал силовых и кардиотренажеров





Открытая спортивная площадка

Оборудована комплексом уличных тренажеров и находится в свободном доступе для всех желающих.

